

LEMBAGA BIPARTIT SEBAGAI MEKANISME PENCEGAHAN KONFLIK INDUSTRIAL DI INDONESIA

Dewa Sukma Kelana¹, Mudawaroh²

^{1,2} Universitas Pamulang Jl. Suryakencana No.1, Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: dosen03202@unpam.ac.id

Article History

Received: 14-04-2026

Revision: 01-05-2026

Accepted: 04-05-2026

Published: 07-05-2026

Abstract. Industrial conflicts remain a challenge in labor relations in Indonesia and require effective preventive mechanisms. Bipartite institutions are designed as forums for communication between employers and workers to prevent industrial disputes at the company level; however, their effectiveness in practice remains questionable. This study aims to analyze the role and effectiveness of Bipartite Institutions as a mechanism for preventing industrial conflicts and to identify the factors that influence their performance. The study employs a legal-empirical approach using qualitative methods. Data were collected through in-depth interviews with Bipartite Institution officials, company management, labor union representatives, and officials from the Department of Labor, supplemented by an analysis of relevant regulations and documents. The data analysis technique used is descriptive-analytical qualitative data analysis. The research findings indicate that the Bipartite Institution has not yet functioned optimally as an instrument for preventing industrial conflicts. Major constraints include weak management commitment, low capacity of the board members, minimal government oversight, and an imbalance in the relationship of interests that renders bipartite dialogue merely a formality. However, companies that consistently activate the Bipartite Institution tend to have lower levels of disputes. This study underscores the importance of strengthening the institutional framework and capacity of Bipartite Institutions to foster more harmonious and equitable industrial relations.

Keywords: Lembaga Bipartit, Konflik Industrial, Pencegahan Konflik, Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan Indonesia

Abstrak. Konflik industrial masih menjadi tantangan dalam hubungan kerja di Indonesia dan memerlukan mekanisme pencegahan yang efektif. Lembaga Bipartit dirancang sebagai forum komunikasi antara pengusaha dan pekerja untuk mencegah perselisihan hubungan industrial di tingkat perusahaan, namun efektivitasnya dalam praktik masih dipertanyakan. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran dan efektivitas Lembaga Bipartit sebagai mekanisme pencegahan konflik industrial serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerjanya. Penelitian menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan metode kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pengurus Lembaga Bipartit, manajemen perusahaan, perwakilan serikat pekerja, dan aparatur Dinas Tenaga Kerja, serta didukung oleh analisis regulasi dan dokumen terkait. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif deskriptif-analitis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lembaga Bipartit belum berfungsi optimal sebagai instrumen pencegahan konflik industrial. Kendala utama meliputi lemahnya komitmen manajemen, rendahnya kapasitas pengurus, minimnya pengawasan pemerintah, dan ketimpangan relasi kepentingan yang membuat dialog bipartit bersifat formalitas. Namun, perusahaan yang mengaktifkan Lembaga Bipartit secara konsisten cenderung memiliki tingkat perselisihan yang lebih rendah. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan kelembagaan dan kapasitas Lembaga Bipartit untuk mewujudkan hubungan industrial yang lebih harmonis dan berkeadilan.

Kata Kunci: Lembaga Bipartit, Konflik Industrial, Pencegahan Konflik, Hubungan Industrial, Ketenagakerjaan Indonesia

How to Cite: Kelana, D. S & Mudawaroh. (2026). Lembaga Bipartit Sebagai Mekanisme Pencegahan Konflik Industrial di Indonesia. *HORIZON: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 4 (3), 349-362. <http://doi.org/10.54373/hijm.v4i3.5338>

PENDAHULUAN

Hubungan industrial merupakan elemen kunci dalam sistem ketenagakerjaan karena melibatkan relasi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dalam proses produksi barang dan jasa (Husni, 2016). Relasi ini bersifat saling bergantung, namun secara inheren mengandung potensi konflik akibat perbedaan kepentingan antara pekerja yang menuntut perlindungan dan kesejahteraan, serta pengusaha yang berorientasi pada efisiensi dan keuntungan (Agusmidah, 2016). Ketegangan tersebut kerap bermuara pada perselisihan hubungan industrial apabila tidak dikelola melalui mekanisme pencegahan yang efektif.

Data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial masih terjadi dalam jumlah yang tinggi, khususnya terkait pemutusan hubungan kerja dan perselisihan kepentingan (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023). Kondisi ini mengindikasikan bahwa mekanisme pencegahan konflik di tingkat perusahaan belum berjalan optimal, sehingga potensi perselisihan tidak terdeteksi dan diselesaikan secara dini (Tjandra, 2018). Situasi tersebut semakin krusial di tengah transformasi ketenagakerjaan pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja, yang di satu sisi mendorong iklim investasi, namun di sisi lain memunculkan kekhawatiran terhadap melemahnya perlindungan hak-hak pekerja (Yulianingsih, 2022).

Penyelesaian masalah dalam sistem hubungan industrial Pancasila ketenagakerjaan diutamakan melalui musyawarah di tingkat perusahaan. Prinsip ini dilembagakan melalui Lembaga Kerja Sama Bipartit sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 32 Tahun 2008. Secara normatif, Lembaga Bipartit berfungsi sebagai forum dialog antara pengusaha dan pekerja untuk mencegah konflik industrial, sejalan dengan prinsip dialog sosial yang dikembangkan oleh International Labour Organization (ILO, 2019).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa implementasi Lembaga Bipartit di Indonesia masih bersifat formalistik dan belum berfungsi substantif (Octavia, 2018; Octaviani, 2020). Lemahnya komitmen manajemen, rendahnya kapasitas pengurus, minimnya pembinaan dan pengawasan pemerintah, serta ketimpangan relasi kuasa sering kali menghambat efektivitas forum ini. Padahal, apabila berfungsi optimal, Lembaga Bipartit berpotensi menjadi sistem peringatan dini dalam mencegah eskalasi konflik industrial (Republik Indonesia, 2019).

Kajian akademik yang secara khusus menempatkan Lembaga Bipartit sebagai instrumen pencegahan konflik masih terbatas. Sebagian besar penelitian lebih menitikberatkan pada mekanisme penyelesaian perselisihan yang bersifat kuratif, seperti pengadilan hubungan industrial atau peran lembaga tripartit (Budiyono, 2021). Kesenjangan inilah yang menjadi

dasar penelitian ini, yang bertujuan menganalisis peran dan efektivitas Lembaga Bipartit sebagai mekanisme pencegahan konflik industrial di Indonesia, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya dalam praktik.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris (*empirical legal research*) yang berfokus pada kajian kesenjangan antara *das sollen*, yaitu norma hukum yang mengatur Lembaga Bipartit dalam peraturan perundang-undangan, dengan *das sein*, yaitu realitas implementasi Lembaga Bipartit dalam praktik hubungan industrial di tingkat perusahaan. Penelitian hukum empiris digunakan karena permasalahan yang dikaji tidak dapat dijawab hanya melalui pendekatan normatif, tetapi memerlukan data empiris yang diperoleh dari fenomena sosial-hukum di lapangan (Fajar, 2017).

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan sosio-legal (*socio-legal approach*), yaitu pendekatan yang mengintegrasikan analisis hukum dengan ilmu sosial, khususnya sosiologi hukum dan hubungan industrial. Pendekatan ini digunakan untuk memahami tidak hanya norma hukum yang mengatur Lembaga Bipartit, tetapi juga konteks sosial, ekonomi, dan kultural yang memengaruhi efektivitas pelaksanaannya (Ali, 2016). Selain itu, digunakan pula pendekatan kasus (*case approach*) melalui analisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial untuk mengidentifikasi pola perselisihan yang menunjukkan kelemahan fungsi pencegahan dari Lembaga Bipartit (Marzuki, 2017).

Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari informan yang terlibat dalam implementasi Lembaga Bipartit, seperti unsur pekerja, pengusaha, dan pihak terkait di perusahaan. Data sekunder diperoleh dari peraturan perundang-undangan, literatur hukum, dokumen perusahaan, serta putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang relevan dengan objek penelitian. Data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif deskriptif-analitis, yaitu dengan menggambarkan kondisi empiris Lembaga Bipartit secara sistematis, kemudian dianalisis secara mendalam berdasarkan kerangka teori yang digunakan. Analisis dilakukan melalui tiga perspektif utama.

Pertama, teori dialog sosial (*social dialogue theory*) dari ILO digunakan untuk menilai efektivitas komunikasi dan negosiasi dalam Lembaga Bipartit. Kedua, teori pluralisme hubungan industrial (Alan Fox dan Allan Flanders) digunakan untuk menganalisis dinamika kepentingan dan relasi kekuasaan antara pekerja dan pengusaha. Ketiga, teori kelembagaan (*Douglass North*) digunakan untuk mengkaji faktor struktural yang memengaruhi kinerja Lembaga Bipartit sebagai institusi formal dalam sistem hubungan industrial Indonesia.

HASIL DAN DISKUSI

Eksistensi Lembaga Bipartit di Indonesia

Secara normatif, kewajiban pembentukan Lembaga Bipartit telah diatur secara tegas dalam Pasal 106 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 orang pekerja/buruh atau lebih untuk membentuk lembaga kerja sama bipartit. Kewajiban ini diperkuat oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.32/MEN/XII/2008 yang mengatur secara teknis tata cara pembentukan, susunan keanggotaan, masa bakti, serta mekanisme kerja Lembaga Bipartit.

Data empiris menunjukkan realitas yang jauh dari ideal. Berdasarkan data yang dihimpun dari Dinas Tenaga Kerja di lokasi penelitian dan laporan Kementerian Ketenagakerjaan RI, terdapat kesenjangan yang sangat signifikan antara jumlah perusahaan yang secara hukum wajib membentuk Lembaga Bipartit dengan jumlah perusahaan yang benar-benar telah membentuk dan mendaftarkan lembaganya kepada instansi ketenagakerjaan setempat. (Kemenaker RI, 2023) Di Kabupaten Bekasi sebagai kawasan industri terbesar di lokasi penelitian, misalnya, dari sekitar 2.800 perusahaan yang memenuhi ambang batas kewajiban, hanya sekitar 38 persen yang tercatat memiliki Lembaga Bipartit aktif per tahun 2022. Angka ini sedikit lebih baik dibandingkan rata-rata nasional yang berkisar antara 30 hingga 35 persen, namun masih jauh dari standar kepatuhan yang diharapkan. (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023)

Kesenjangan ini mengonfirmasi temuan sejumlah penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepatuhan pembentukan Lembaga Bipartit di Indonesia masih bersifat parsial dan belum merata. (Devy Octaviani, 2020) Rendahnya tingkat kepatuhan tersebut tidak dapat dilepaskan dari lemahnya mekanisme sanksi dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, di mana pelanggaran terhadap kewajiban pembentukan Bipartit hanya dikenakan sanksi administratif berupa teguran, pembatasan kegiatan usaha, dan pencabutan izin usaha yang dalam praktiknya jarang sekali diterapkan secara konsisten oleh aparat pengawas ketenagakerjaan. (Izzati, 2020). Karakteristik Lembaga Bipartit yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga tipologi yaitu Bipartit *aktif-substantif*, Bipartit *aktif-prosedural*, dan Bipartit *pasif-nominal*,

Lembaga Bipartit dalam Pencegahan Konflik Industrial

Secara normatif, Lembaga Bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi dalam hubungan industrial di tingkat perusahaan. Dalam konteks pencegahan konflik, fungsi ini bersifat strategis karena sebagian besar konflik industrial berakar pada kegagalan komunikasi antara pengusaha dan pekerja, terutama terkait transparansi informasi kebijakan, kondisi perusahaan, dan perubahan hubungan kerja (Simanjuntak, 2016). Dengan demikian, efektivitas Bipartit sangat ditentukan oleh kualitas komunikasi dua arah yang dibangun di dalamnya.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perbedaan utama efektivitas Bipartit terletak pada derajat substansi komunikasi yang berlangsung. Pada perusahaan dengan Bipartit aktif-substantif, forum ini berfungsi sebagai mekanisme komunikasi dua arah yang nyata, di mana manajemen tidak hanya menyampaikan informasi, tetapi juga membuka ruang konsultasi dan dialog. Kondisi ini memungkinkan potensi konflik terdeteksi sejak dini karena aspirasi dan keberatan pekerja tersampaikan sebelum berkembang menjadi perselisihan formal. Sebaliknya, pada perusahaan dengan Bipartit aktif-prosedural maupun pasif-nominal, fungsi komunikasi tidak berjalan secara substantif. Forum Bipartit hanya menjadi saluran penyampaian informasi satu arah dari manajemen, bukan ruang konsultasi yang setara. Pola komunikasi yang bersifat top-down ini melemahkan fungsi representasi pekerja dan pada akhirnya justru memperbesar potensi konflik karena adanya ketidakpercayaan dan rasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan (Organization, 2020).

Perbedaan kualitas komunikasi tersebut berdampak langsung pada fungsi Bipartit sebagai mekanisme deteksi dini konflik. Pada perusahaan dengan Bipartit aktif, forum ini berfungsi sebagai *early warning system* yang memungkinkan manajemen mengidentifikasi indikasi awal ketidakpuasan pekerja, seperti penurunan produktivitas atau meningkatnya resistensi informal. Respons dini terhadap gejala tersebut terbukti dapat mencegah eskalasi konflik menjadi aksi kolektif atau perselisihan formal (Sebastian, 2022). Temuan empiris juga menunjukkan bahwa efektivitas Bipartit berkontribusi pada pencegahan konflik konkret di lapangan. Salah satu kasus di industri otomotif Kabupaten Bekasi memperlihatkan bahwa potensi mogok kerja akibat perubahan sistem pengupahan dapat dicegah melalui proses dialog intensif dalam forum Bipartit. Penyelesaian berbasis kompromi ini menunjukkan bahwa Bipartit yang berfungsi optimal mampu menggantikan eskalasi konflik dengan mekanisme negosiasi internal tanpa intervensi eksternal.

Data empiris juga menunjukkan korelasi antara keberfungsian Bipartit dan rendahnya tingkat perselisihan industrial. Perusahaan dengan Bipartit aktif memiliki tingkat kasus perselisihan yang jauh lebih rendah dibandingkan perusahaan tanpa Bipartit yang efektif (Octaviani, 2020). Data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi bahkan menunjukkan selisih sekitar 60 persen lebih rendah dalam periode 2019–2022, yang mengindikasikan bahwa Bipartit berperan sebagai instrumen pencegahan konflik yang signifikan dalam praktik hubungan industrial (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, 2023). Selain fungsi komunikasi dan deteksi dini, Bipartit juga memiliki peran penting dalam mendukung proses perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dalam praktiknya, Bipartit berfungsi sebagai ruang pra-negosiasi yang membantu menyamakan persepsi, mengklarifikasi posisi para pihak, serta membangun kepercayaan sebelum perundingan formal dimulai. Fungsi ini menjadikan Bipartit sebagai instrumen yang memperlancar proses negosiasi dan mengurangi risiko deadlock dalam perundingan PKB (Wijayanti, 2014).

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas Lembaga Bipartit tidak ditentukan oleh keberadaannya secara formal, melainkan oleh kualitas fungsionalitasnya sebagai forum dialog substantif. Semakin substantif peran komunikasi, konsultasi, dan pra-negosiasi yang dijalankan, semakin besar kontribusinya dalam mencegah eskalasi konflik hubungan industrial di tingkat perusahaan.

Efektivitas Lembaga Bipartit sebagai Mekanisme Pencegahan Konflik

Sebelum menilai efektivitas Lembaga Bipartit, perlu ditetapkan terlebih dahulu indikator-indikator yang akan digunakan sebagai tolok ukur. Mengacu pada teori efektivitas hukum yang dikembangkan oleh Efektivitas Lembaga Bipartit dalam penelitian ini diukur berdasarkan empat dimensi (Salim, 2013), yakni: (a) dimensi kepatuhan sejauh mana perusahaan membentuk dan mengoperasikan Bipartit sesuai ketentuan hukum yang berlaku (b) dimensi proses kualitas deliberasi yang terjadi dalam forum Bipartit (c) dimensi output keputusan dan kesepakatan yang dihasilkan dari pertemuan Bipartit (d) dimensi dampak pengaruh nyata keberadaan Bipartit terhadap tingkat konflik industrial di perusahaan. Dari dimensi kepatuhan, efektivitas Lembaga Bipartit masih sangat rendah. Tingkat kepatuhan pembentukan yang hanya berkisar 30 - 38 persen dari total perusahaan wajib menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan yang seharusnya memiliki mekanisme pencegahan konflik ini justru tidak memilikinya. (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023) Lebih jauh, bahkan di antara perusahaan yang telah membentuk Bipartit, tingkat kepatuhan terhadap kewajiban

mengadakan pertemuan minimal satu kali sebulan juga masih rendah dari wawancara dengan pejabat Dinas Tenaga Kerja di lokasi penelitian, diketahui bahwa hanya sekitar 45 persen dari Lembaga Bipartit yang terdaftar yang benar-benar memenuhi kewajiban frekuensi pertemuan tersebut.

Dari dimensi proses, kualitas deliberasi dalam forum Bipartit secara umum masih belum memenuhi standar dialog sosial yang dikehendaki oleh regulasi maupun prinsip-prinsip ILO.(Organization, 2019b) Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap sejumlah pertemuan Bipartit, ditemukan beberapa pola yang mencerminkan rendahnya kualitas proses deliberasi, yaitu: pertama, agenda pertemuan hampir selalu disiapkan secara sepihak oleh manajemen tanpa melibatkan pengurus dari unsur pekerja dalam penyusunannya; kedua, waktu yang diberikan kepada pengurus dari unsur pekerja untuk menyampaikan pandangan sangat terbatas; ketiga, isu-isu sensitif seperti PHK, pengurangan tunjangan, dan outsourcing kerap tidak dimasukkan ke dalam agenda meskipun menjadi kekhawatiran utama pekerja; keempat, pengurus dari unsur pekerja yang terlalu kritis atau vokal dalam forum Bipartit kerap menghadapi tekanan informal dari manajemen.(Harahap, 2020)

Fenomena ini merepresentasikan *voice without influence* yakni kondisi di mana pekerja diberikan saluran formal untuk menyampaikan suaranya, tetapi suara tersebut pada kenyataannya tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap pengambilan keputusan manajemen. Dari dimensi output, pertemuan Bipartit yang aktif-substantif terbukti menghasilkan kesepakatan-kesepakatan konkret yang berkontribusi pada pencegahan konflik, antara lain: penyesuaian sistem pengupahan dan tunjangan, pembaharuan mekanisme penanganan keluhan pekerja (*grievance handling*), penyusunan protokol PHK yang lebih manusiawi, dan peningkatan fasilitas kesejahteraan pekerja. Sebaliknya, pertemuan Bipartit yang bersifat prosedural menghasilkan notulensi yang rapi secara administratif namun minim komitmen substantif yang dapat ditindaklanjuti.

Dari dimensi dampak yang merupakan ukuran efektivitas yang paling fundamental temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan Lembaga Bipartit yang aktif-substantif memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kondusivitas hubungan industrial di perusahaan.(Simanjuntak, 2019a) Perusahaan-perusahaan dengan Bipartit aktif-substantif secara konsisten menunjukkan: (a) lebih rendahnya frekuensi aksi mogok kerja (b) lebih cepatnya penyelesaian keluhan pekerja sebelum berkembang menjadi perselisihan formal (c) lebih tingginya tingkat kepuasan pekerja terhadap hubungan dengan manajemen (d) lebih rendahnya angka kasus yang dilimpahkan ke instansi mediasi pemerintah.

Jika dianalisis melalui prisma teori dialog sosial ILO, kondisi Lembaga Bipartit di Indonesia menunjukkan bahwa dari empat prasyarat dialog sosial yang efektif yakni organisasi pekerja dan pengusaha yang kuat, kemauan politik, kerangka hukum yang mendukung, serta kapasitas teknis yang memadai Indonesia masih memiliki defisit yang serius pada setidaknya tiga dari empat aspek tersebut. Organisasi pekerja di banyak perusahaan masih lemah atau tidak independen, kemauan politik pengusaha untuk berdialog secara substantif masih rendah, dan kapasitas teknis pengurus Bipartit dari kedua belah pihak masih terbatas (Organization, 2019b). Kerangka hukum yang ada, meskipun secara normatif sudah cukup komprehensif, tidak didukung oleh mekanisme penegakan yang memadai.

Dari perspektif teori pluralisme hubungan industrial kondisi Bipartit di Indonesia lebih mencerminkan karakteristik *unitarisme* daripada *pluralisme* sejati. (Fox, 2017) Unitarisme memandang perusahaan sebagai entitas dengan kepentingan tunggal yang harmonis, di mana konflik dianggap sebagai patologi yang harus dieliminasi, bukan sebagai ekspresi legitim dari perbedaan kepentingan yang harus dikelola. Pandangan unitaristik ini tercermin dalam sikap sebagian besar manajemen yang menganggap Bipartit semata-mata sebagai sarana sosialisasi kebijakan, bukan sebagai forum negosiasi kepentingan yang setara. Sebaliknya, Bipartit yang berfungsi secara efektif seharusnya mencerminkan paradigma pluralis, yang mengakui bahwa pekerja dan pengusaha memiliki kepentingan yang berbeda tetapi sama-sama sah, dan bahwa perbedaan kepentingan tersebut harus dikelola melalui mekanisme dialog yang terstruktur, transparan, dan berimbang. Pergeseran dari paradigma unitaris ke paradigma pluralis dalam hubungan industrial Indonesia merupakan prasyarat kultural yang tidak dapat digantikan oleh sekadar penguatan regulasi semata.

Jika dianalisis melalui teori kelembagaan, kegagalan relatif Lembaga Bipartit sebagai instrumen pencegahan konflik dapat dijelaskan sebagai cerminan dari ketidaksesuaian antara institusi formal (regulasi tentang Bipartit) dengan institusi informal (norma, nilai, dan budaya industrial yang berlaku). Institusi formal hanya efektif apabila didukung oleh institusi informal yang komplementer. Dalam konteks Lembaga Bipartit, regulasi yang mewajibkan pembentukan forum dialog tidak akan efektif apabila tidak didukung oleh norma-norma informal yang menghargai dialog, konsensus, dan kesetaraan dalam hubungan kerja.

Implikasi dari analisis ini adalah bahwa reformasi regulasi meskipun penting dan diperlukan tidak cukup untuk secara sendiri meningkatkan efektivitas Lembaga Bipartit. Diperlukan upaya-upaya yang berkesinambungan untuk mengubah norma-norma informal dalam hubungan industrial Indonesia, melalui pendidikan, pelatihan, kampanye budaya

hubungan industrial yang sehat, serta penciptaan insentif yang mendorong pengusaha untuk memperlakukan dialog dengan pekerja sebagai investasi, bukan sebagai beban.

Faktor-Faktor Kinerja Lembaga Bipartit

Faktor-Faktor Pendukung Efektivitas Lembaga Bipartit

Dari seluruh faktor pendukung yang berhasil diidentifikasi, komitmen manajemen puncak (*top management commitment*) merupakan faktor yang paling determinan dalam menentukan efektivitas Lembaga Bipartit. (Simanjuntak, 2019b) Di perusahaan-perusahaan dengan Bipartit aktif-substantif, ditemukan pola yang konsisten: manajemen puncak baik direktur SDM, General Manager, maupun CEO secara aktif terlibat dalam pertemuan Bipartit, memberikan sinyal yang jelas bahwa dialog dengan pekerja merupakan bagian dari kultur perusahaan, dan memastikan bahwa kesepakatan yang dicapai dalam forum Bipartit benar-benar ditindaklanjuti.

Komitmen manajemen puncak ini tidak muncul dalam kekosongan, melainkan umumnya terbentuk dari kombinasi antara: kesadaran akan manfaat jangka panjang hubungan industrial yang harmonis bagi kelangsungan bisnis, pengalaman buruk di masa lalu dengan konflik industrial yang merugikan, dan standar tata kelola (*governance standard*) yang ditetapkan oleh perusahaan induk di luar negeri terutama pada perusahaan-perusahaan multinasional yang terikat pada standar tanggung jawab sosial dan ketenagakerjaan internasional. (Priambada, 2015). Kemandirian dan kapasitas serikat pekerja merupakan prasyarat yang hampir tidak dapat digantikan untuk efektivitas Lembaga Bipartit. Serikat pekerja yang mandiri dalam arti tidak berafiliasi secara berlebihan dengan kepentingan manajemen mampu memastikan bahwa pengurus Bipartit dari unsur pekerja benar-benar mewakili kepentingan anggotanya, memiliki agenda yang jelas dalam setiap pertemuan Bipartit, dan tidak mudah ditekan untuk menyetujui kebijakan manajemen yang merugikan pekerja.

Kapasitas teknis pengurus serikat pekerja dalam memahami hukum ketenagakerjaan, teknik negosiasi, dan analisis kondisi perusahaan juga sangat menentukan kualitas partisipasi mereka dalam forum Bipartit. (Silaban, 2017) Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa serikat pekerja yang telah mengikuti program pelatihan hubungan industrial yang diselenggarakan oleh federasi serikat pekerja atau lembaga-lembaga seperti ILO dan Kementerian Ketenagakerjaan secara konsisten menampilkan kualitas partisipasi yang lebih tinggi dalam forum Bipartit dibandingkan serikat pekerja yang tidak mendapat pelatihan serupa.

Dukungan aktif dari Dinas Tenaga Kerja kabupaten/kota dalam bentuk pembinaan teknis, fasilitasi pelatihan pengurus Bipartit, dan pengawasan yang konsisten terbukti berkontribusi signifikan terhadap efektivitas Bipartit di wilayah yang bersangkutan. Daerah-daerah yang memiliki program pembinaan Bipartit yang sistematis, seperti program *coaching clinic* hubungan industrial yang dilaksanakan oleh beberapa Dinas Tenaga Kerja di Jawa Barat, menunjukkan tingkat kepatuhan dan kualitas Bipartit yang relatif lebih baik dibandingkan daerah yang pembinaan Bipartit-nya dilakukan secara insidental.

Faktor-Faktor Penghambat Kinerja Lembaga Bipartit

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor penghambat utama efektivitas Lembaga Bipartit tidak semata bersifat teknis, tetapi bersifat struktural, terutama terkait ketimpangan relasi kuasa antara pengusaha dan pekerja. Ketimpangan ini memperkuat asumsi dalam teori pluralisme hubungan industrial bahwa hubungan kerja pada dasarnya tidak setara, melainkan diwarnai oleh konflik kepentingan dan dominasi kekuasaan (Egidio Riva, 2018). Dalam konteks ini, Lembaga Bipartit tidak otomatis menjadi forum dialog setara, tetapi cenderung mereproduksi struktur kekuasaan yang sudah ada di dalam perusahaan.

Secara empiris, ketimpangan tersebut tampak dalam kontrol manajemen terhadap agenda, waktu, dan proses pengambilan keputusan dalam forum Bipartit, serta lemahnya posisi tawar pengurus dari unsur pekerja. Temuan ini memperkuat argumentasi teori dialog sosial ILO bahwa dialog sosial hanya dapat berjalan efektif apabila terdapat prasyarat kesetaraan kapasitas dan kebebasan berpartisipasi. Dengan kata lain, penelitian ini menunjukkan bahwa kegagalan Bipartit bukan disebabkan oleh ketiadaan forum, tetapi oleh absennya kondisi struktural yang memungkinkan dialog yang setara. Selain faktor relasi kuasa, penelitian ini menemukan bahwa kapasitas sumber daya manusia pengurus Bipartit merupakan variabel kunci yang menentukan efektivitas institusi. Rendahnya pemahaman pekerja terhadap hukum ketenagakerjaan dan teknik negosiasi menunjukkan bahwa kelembagaan Bipartit belum didukung oleh kapasitas institusional yang memadai. Temuan ini memperkuat teori kelembagaan (North) yang menegaskan bahwa kinerja institusi tidak hanya ditentukan oleh aturan formal, tetapi juga oleh kemampuan aktor di dalamnya dalam menjalankan aturan tersebut secara efektif.

Penelitian ini mengungkap bahwa keberadaan serikat pekerja yang kuat berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat efektivitas Bipartit. Secara empiris, perusahaan dengan Bipartit aktif-substantif hampir seluruhnya memiliki serikat pekerja yang aktif dan demokratis. Temuan ini memperluas teori pluralisme hubungan industrial dengan menunjukkan bahwa institusi formal seperti Bipartit hanya berfungsi optimal apabila ditopang oleh organisasi

pekerja yang kuat sebagai penyeimbang kekuasaan (Yudi Rusfiana, 2018). Dengan demikian, Bipartit tidak dapat dipahami sebagai institusi yang berdiri sendiri, melainkan sebagai bagian dari ekosistem kelembagaan hubungan industrial.

Pada level eksternal, penelitian ini juga menunjukkan bahwa lemahnya pengawasan ketenagakerjaan dan penegakan hukum memperlemah fungsi regulatif Lembaga Bipartit. Rasio pengawas yang tidak seimbang dengan jumlah perusahaan menyebabkan kepatuhan terhadap kewajiban Bipartit bersifat formalistik dan tidak efektif. Temuan ini mengonfirmasi teori efektivitas hukum bahwa keberlakuan norma hukum sangat ditentukan oleh kapasitas institusi penegakannya, bukan hanya oleh keberadaan aturan tertulis. Kelemahan desain regulasi dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya menunjukkan adanya gap antara regulasi normatif dan kebutuhan implementatif. Ketidakhadiran mekanisme perlindungan pengurus Bipartit dan standar kualitas dialog menunjukkan bahwa hukum yang ada lebih bersifat administratif daripada substantif. Temuan ini memperkuat argumentasi socio-legal bahwa hukum dalam praktik sering kali tidak netral, melainkan dapat menjadi instrumen yang mempertahankan relasi kuasa yang timpang.

Pada dimensi yang lebih luas, penelitian ini menemukan bahwa budaya industrial paternalistik masih menjadi hambatan laten yang signifikan. Secara teoretis, hal ini memperkuat pendekatan institusionalisme sosiologis yang menekankan bahwa institusi formal sering kali tidak efektif ketika bertabrakan dengan norma budaya yang sudah mengakar. Dalam konteks ini, Lembaga Bipartit tidak hanya menghadapi masalah regulasi, tetapi juga resistensi budaya yang memandang pekerja bukan sebagai mitra sejajar, melainkan sebagai subordinat dalam struktur produksi.

Dengan demikian, kontribusi teoretis utama penelitian ini adalah memperjelas bahwa efektivitas Lembaga Bipartit ditentukan oleh interaksi tiga lapisan faktor, yaitu struktur kekuasaan, kapasitas institusional, dan budaya industrial. Ketiganya saling berkelindan dan menjelaskan mengapa institusi Bipartit dalam banyak kasus tidak berfungsi sebagai mekanisme pencegahan konflik sebagaimana diasumsikan dalam regulasi formal. Model ini memperkaya kajian socio-legal dengan menunjukkan bahwa kegagalan institusi hubungan industrial tidak dapat dijelaskan oleh satu pendekatan tunggal, melainkan oleh kombinasi faktor struktural, kelembagaan, dan kultural.

KESIMPULAN

Secara normatif, Lembaga Bipartit memiliki posisi strategis dalam sistem hubungan industrial Indonesia sebagai instrumen pencegahan konflik pada tingkat perusahaan. Melalui Pasal 106 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.32/MEN/XII/2008, Bipartit dirancang sebagai forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah untuk menyelesaikan potensi perselisihan sejak dini sebelum berkembang menjadi konflik industrial formal. Dalam kerangka Sistem Hubungan Industrial Pancasila, keberadaan Bipartit mencerminkan prinsip musyawarah mufakat yang menjadi dasar penyelesaian hubungan kerja di Indonesia.

Namun, hasil penelitian menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara desain normatif dan implementasi empiris. Tingkat pembentukan Bipartit yang hanya berkisar 30–38 persen menunjukkan rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban hukum, sehingga fungsi pencegahan konflik pada level dasar belum berjalan optimal. Selain itu, pada perusahaan yang telah membentuk Bipartit, kualitas pelaksanaannya umumnya masih bersifat formalistik (*ceremonial compliance*), bukan dialog substantif yang mencerminkan kesetaraan dan partisipasi. Kondisi ini terlihat dari dominasi manajemen dalam agenda forum, terbatasnya ruang ekspresi pekerja, serta lemahnya tindak lanjut hasil pertemuan.

Penelitian ini menemukan perbedaan yang jelas antara perusahaan dengan Bipartit aktif-substantif dan perusahaan dengan Bipartit yang tidak berfungsi. Bipartit yang berjalan secara efektif terbukti berkontribusi pada penurunan tingkat perselisihan hubungan industrial, percepatan penyelesaian keluhan pekerja, serta terciptanya iklim hubungan industrial yang lebih kondusif. Secara teoretis, temuan ini menegaskan bahwa efektivitas Lembaga Bipartit tidak ditentukan oleh keberadaannya secara formal, melainkan oleh interaksi antara struktur kekuasaan, kapasitas kelembagaan, dan budaya industrial. Terdapat lima faktor utama yang menjelaskan rendahnya efektivitas Bipartit, yaitu ketimpangan relasi kuasa antara pengusaha dan pekerja, rendahnya kapasitas sumber daya manusia pengurus Bipartit, lemahnya peran serikat pekerja, minimnya pengawasan dan penegakan hukum, serta budaya industrial paternalistik yang masih dominan.

Sebaliknya, efektivitas Bipartit ditemukan lebih tinggi pada perusahaan yang memiliki komitmen manajemen yang kuat terhadap dialog sosial, serikat pekerja yang mandiri dan kompeten, serta dukungan pembinaan dan pengawasan dari pemerintah daerah. Temuan ini menunjukkan bahwa Bipartit hanya dapat berfungsi optimal apabila didukung oleh keseimbangan kekuasaan, kapasitas aktor, dan ekosistem kelembagaan yang kondusif.

REFERENSI

- Agusmidah. (2016). Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 23(1), 48–49.
- Ali, A. (2016). *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence), Vol. 1 (Jakarta: Kencana, 2016),. Vol. 1, 234-256.*
- Asikin, Z. (2017). Reformasi Hukum Ketenagakerjaan: Kajian atas Beberapa Permasalahan Regulasi Perburuhan di Indonesia. *Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan*, 5(2), 171–173.
- Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, D. (2023). *Rekapitulasi Data Perselisihan Hubungan Industrial Tahun 2019 - 2022.*
- Egidio Riva, B. L. B. (2018). The Power Asymmetry in Industrial Relations: A Cross-National Analysis. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 73(2), 298–302.
- Fox, A. (2017). Industrial Relations: A Social Critique of Pluralist Ideology. In J. Child (Ed.), 22 (pp. 185–233). George Allen and Unwin.
- Harahap, Z. (2020). Implementasi Lembaga Bipartit dalam Pencegahan Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Ilmu Hukum*, 7(1), 38–40.
- Hernawan, A. (2015). Ketidakseimbangan Posisi Tawar dan Perlindungan Hukum bagi Pekerja dalam Lembaga Bipartit. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 22(3), 467–469.
- Husni, L. (2016). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. RajaGrafindo Persada.
- Izzati, N. R. (2020). Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Penegakan Hak-Hak Pekerja. *Jurnal Legislasi Indonesia*, 17(3), 282–284.
- Kasim, U. (2015). Hubungan Industrial Pancasila dalam Perspektif Globalisasi Ekonomi. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*, 45(2), 228–230.
- Kemenaker RI, K. K. R. I. (2023). *Buku Data Ketenagakerjaan Tahun 2022*. Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, K. R. (2023). *Laporan Kinerja Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2022*.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum* (pp. 35–37). Kencana.
- Mukti Fajar ND, Y. A. (2017). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*. Pustaka Pelajar.
- Octavia, A. (2018). Efektivitas Lembaga Bipartit dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Masalah-Masalah Hukum*, 47(2), 177.
- Octaviani, N. B. D. (2020). Optimalisasi Peran Lembaga Bipartit dalam Meminimalisir Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*, 50(4), 803–804.
- Organization, I. L. (2015). *Collective Bargaining: A Policy Guide*. ILO.
- Organization, I. L. (2019a). *Labour Inspection in Indonesia: A Diagnostic Report*. ILO Country Office for Indonesia and Timor Leste.
- Organization, I. L. (2019b). *Social Dialogue and Tripartism: An ILO Resource Book*. ILO.
- Organization, I. L. (2020). *Workplace Cooperation and Bipartite Mechanisms: A Guide for Practitioners*.
- Organization, I. L. (2022). *Trade Union Membership and Collective Bargaining Coverage: Recent Trends and Factors Affecting Them*. ILO.
- Priambada, K. (2015). Pengaruh Standar Internasional Tanggung Jawab Sosial terhadap Praktik Hubungan Industrial Perusahaan Multinasional di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 148–150.
- RI, B. K. F. K. K. (2019). *Kajian Dampak Ekonomi Konflik Ketenagakerjaan terhadap Investasi dan Produktivitas*. Kemenkeu.
- Salim HS, E. S. N. (2013). *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. RajaGrafindo Persada.

- Sebastian, T. (2022). Urgensi Reformasi Lembaga Bipartit dalam Sistem Hubungan Industrial Indonesia Pascapandemi. *Jurnal Konstitusi*, 19(2), 389–391.
- Silaban, R. (2017). *Membangun Gerakan Serikat Pekerja yang Mandiri dan Kuat*. Friedrich Ebert Stiftung.
- Simanjuntak, P. J. (2016). Pencegahan dan Penyelesaian Konflik Industrial. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 11(2), 104–105.
- Simanjuntak, P. J. (2019a). Lembaga Bipartit dan Dampaknya terhadap Kondusivitas Hubungan Industrial. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 14(1), 2–5.
- Simanjuntak, P. J. (2019b). *Manajemen Hubungan Industrial*. Lembaga Penerbit FE-UI.
- Soekanto, S. (2015). *Pengantar Penelitian Hukum*. 2014.
- Suzuki, H. (2019). Labor-Management Consultation and Information Sharing in Japan. *Japan Labor Issues*, 3(16), 28–32.
- Tjandra, S. (2018). Hukum Ketenagakerjaan dan Tantangan Hubungan Industrial di Era Reformasi. *Jurnal Hukum Dan Peradilan*, 7(2), 225–226.
- Tri Budiyo, D. W. W. (2021). Peta Penelitian Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Tinjauan Sistematis atas Publikasi Jurnal Periode 2015–2020. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, 6(1), 44–46.
- Wijayanti, A. (2014). Perjanjian Kerja Bersama sebagai Instrumen Harmonisasi Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum*, 21(1), 76–78.
- Wiwin Yulianingsih, F. S. (2022). Problematika Pengaturan Hubungan Kerja Pasca Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 29(1), 57–59.
- Yudi Rusfiana, C. S. (2018). Pengaruh Kinerja Serikat Pekerja terhadap Efektivitas Lembaga Bipartit dalam Menciptakan Hubungan Industrial yang Harmonis. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(2), 214–216